

HUBUNGAN ANTARA *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA DRIVER ORENZ TAKSI SURABAYA

Istna Anisatul Fadlilah

Fakultas Psikologi

istnaanisaf@yahoo.com

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting penentu dari adanya organisasi. Pada dasarnya penelitian ini ingin memberikan berupa gambaran tentang faktor-faktor penyebab individu ingin meninggalkan pekerjaannya khususnya pada *driver* Orenz Taksi di Surabaya. Hal tersebut terkait dengan faktor-faktor organisasional maupun individual yang dapat membuat individu ingin meninggalkan pekerjaannya saat itu. Pada penelitian ini *person organization fit* merupakan salah satu faktor organisasional, dan *work family conflict* salah satu faktor individu yang membuat ingin meninggalkan pekerjaan. Kesimpulannya, penelitian kali ini memiliki dua variabel bebas antara lain *person organization fit* dan *work family conflict* dengan satu variabel tergantung yaitu *turnover intention*.

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah *survey* kuantitatif dengan *driver* Orenz Taksi sebagai subjek. Sampel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah sebanyak 175 subjek dari total populasi sebanyak 561 *driver* yang aktif hingga bulan Maret 2017. Instrumen yang digunakan adalah adanya kuesioner dan disebar sebanyak 175 responden dengan menggunakan *purposive sampling* sesuai kriteria yang ada. Hasil tersebut akan diolah dengan menggunakan SPSS dengan analisis uji korelasi *parametric*.

Hasil penelitian kali ini, menjelaskan jika adanya data yang linier dan dapat melakukan uji analisis regresi berganda sehingga dapat menggunakan uji korelasi *parametric*. Penelitian ini juga menjelaskan adanya hubungan negatif antara *person organization fit* dengan *turnover intention* ($r = -0,261$) dan sig 0,000. Pada penelitian ini, adanya hubungan positif antara *work family conflict* dengan *turnover intention* ($r = 0,298$, sig = 0,000).

Kata kunci : *Person Organization Fit, Work Family Conflict, Turnover Intention*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam sebuah organisasi baik skala besar maupun kecil. Hal tersebut karena sumber daya manusia dianggap sebagai menentukan proses pengembangan yang berpengaruh pada organisasi (Raharjo & Nafisah, 2006). Untuk saat ini peranan dan tantangan sumber daya manusia terus semakin berkembang dan bertambah banyak karena semakin besarnya suatu organisasi. Pada setiap perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas, sehingga perlunya perusahaan akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Di era globalisasi saat ini, perusahaan mengalami kesulitan dalam mengumpulkan tenaga kerja yang baik bahkan untuk

mempertahankan tenaga kerja baik yang sudah ada. Berdasarkan kenyataan tersebut, perusahaan seharusnya mampu memprioritaskan untuk menemukan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dibutuhkan perusahaan sehingga perusahaan mampu mempertahankan karyawannya sebagai sumber daya manusia (Pophal, 2006).

Kualitas dari sumber daya manusia dapat dilihat melalui kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Kompetensi tersebut meliputi aspek intelektual, sifat, keterampilan, maupun karakter personal. Kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia di suatu perusahaan memiliki keunikan tertentu yang belum ada di perusahaan lain. Ketika suatu kompetensi tersebut terus diasah oleh perusahaan, maka dapat menjadi sumber keunggulan bagi perusahaan. Sebaliknya menurut Robbins dan

Judge (2009) menjelaskan jika karyawan yang telah memiliki kompetensi unggul muncul keinginan untuk berpindah (intensi *turnover*), maka perusahaan akan mengalami penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil survei Kompas Cyber Media 2007 yang dilakukan oleh Watson Wyatt (Malik, 2014), menjelaskan jika *turnover* karyawan telah menjadi masalah di perusahaan Indonesia, faktanya jika karyawan yang berprestasi tinggilah yang mudah untuk berpindah perusahaan. Di Indonesia juga menunjukkan angka karyawan yang melakukan *turnover* tiap tahunnya adalah sekitar 10 – 12 persen (Jehani, 2008).

Salah satu perusahaan yang berusaha mengurangi tingkat intensi *turnover* pada pekerjaannya adalah Taksi Orenz . Taksi Orenz merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak pada transportasi umum yang telah menyebar di Surabaya. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sekaligus menjadi sumber daya penting bagi perusahaan adalah *driver*.

Berdasarkan data perusahaan pada tahun 2017, perusahaan tersebut memerlukan ≤ 700 *driver* sesuai dengan armada atau kendaraan yang telah dimilikinya. Perhitungan mengenai jumlah *driver* ini mempertimbangkan satu hal yang utama, yaitu alat yang beroperasi harus mendekati 100% dari jumlah keseluruhan, namun faktanya <100% tidak beroperasi. Hingga bulan Maret 2017, terdapat 42% *driver* yang tidak aktif pada perusahaan tersebut dari 700 *driver* yang tercatat. Perusahaan tersebut menjelaskan jika faktor tersebut disebabkan karena tingkat absensi *driver* yang tinggi yang tidak bekerja sesuai jadwal atau sering membolos. Bagi *driver* sendiri, faktor yang dapat menyebabkan keinginannya untuk meninggalkan pekerjaan disebabkan karena waktu yang diperlukan untuk bekerja hingga 24 jam namun kebutuhan tidak terpenuhi dengan baik.

Menurut Mobley (1986) terdapat beberapa faktor yang mendorong pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya. Faktor tersebut terbagi berdasarkan organisasi maupun individual.

Pada level organisasional, umumnya pekerja membutuhkan adanya pemenuhan kebutuhan oleh organisasinya. Kebutuhan tersebut dapat meliputi seperti kompensasi, maupun lingkungan fisik kerjanya. Saat kebutuhan dapat terpenuhi maka akan adanya keinginan individu untuk memelihara kesesuaiannya tersebut dengan perusahaannya (Kristof, 1985).

Selain faktor organisasional, konflik peran dapat menjadi salah satu faktor individual yang memicu individu meninggalkan pekerjaannya. Pada lingkungan pekerjaan, terdapat beberapa faktor yang dapat memicu salah satunya adanya konflik atau ketengangan antara kebutuhan profesi bekerja dan tanggung jawab keluarga. Menurut Mobley (1986) menjelaskan faktor konflik peran dapat mempengaruhi

karyawan untuk melakukan *turnover*.

Salah satu contohnya adalah, ketika pegawai tersebut memiliki peran baik di pekerjaan maupun di rumah yang tidak seimbang. Konflik tersebut terjadi saat individu mengalami tekanan peran dari keluarga dan pekerjaan yang berbeda. Tekanan peran tersebut dapat disebut dengan *work family conflict*, sehingga individu yang mengalaminya adalah individu yang memiliki ketidakseimbangan antara kedua peran (keluarga dan pekerjaan) pada akhirnya tidak mampu memenuhi kebutuhan masing-masing peran (Greenhaus & Beutell, 1985).

B. HIPOTESIS

Hipotesis pada penelitian kali ini adalah:

Adanya hubungan antara *person organization fit* dengan *turnover intention*. ada hubungan antara *work family conflict* dengan

turnover intention pada *driver* Orenz Taksi.

C. METODE PENELITIAN

Pada penelitian kali ini, variabel *turnover intention* dapat dikemukakan atau diukur melalui tiga aspek dari Mobley (1986). *Turnover cognition items* adalah alat ukur yang digunakan pada penelitian kali ini yang dijelaskan oleh Bozeman (2001).

Variabel *person organization fit*, pada penelitian kali ini menggunakan keempat aspek Kristof (1985). Keempat spesifikasi aspek tersebut dikembangkan oleh Mehtap et al (2005) yaitu *person organization scale*.

Work family conflict scale adalah alat ukur yang digunakan pada penelitian kali ini oleh Carlson et al (2000). Jumlah aitem yang digunakan adalah 9 aitem yang mewakili ketiga aspek dari Greenhaus dan Beutell (1985).

Responden yang digunakan penelitian ini adalah *driver* Orenz Taksi. Jumlah sampel yang digunakan adalah 175 responden dari 561 *driver*. Kriteria pada penelitian

kali ini adalah sudah memiliki keluarga dan memiliki anak maksimal usia 21 tahun.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hubungan antar 2 Variabel

Variabel	r	p	Status
PO- <i>fit</i> & TI	-0,261	0,000	Signifikansi
WFC & TI	0,298	0,000	Signifikansi

Hasil penelitian pada tabel 1, adanya hubungan negatif antara PO-*fit* dengan *turnover intention* dengan nilai ($r = -0,261$, $p = 0,000$). Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Wheeler et al (2007) yang menjelaskan adanya hubungan negatif pada kedua variabel tersebut.

Selain variabel tersebut, WFC dengan *turnover intention* memiliki hubungan positif. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel 1 yang menghasilkan nilai $r = 0,298$ dan memiliki $p = 0,000$ yang artinya signifikan. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Blomme et al (2010) menjelaskan adanya hubungan positif kedua variabel tersebut.

Selain data tersebut, hasil distribusi frekuensi pada ketiga variabel menjelaskan berdasarkan kategori sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi *Turnover Intention*

Kategori	Gabungan	
	f	%
ST	63	36%
T	66	37,7%
S	43	24,6%
R	3	1,7%
SR	0	0%
Total	175	100%

Pada tabel 2 menunjukkan jika *turnover intention* berada pada kategori tinggi yaitu 37,7%. Hal tersebut menunjukkan jika berdasarkan kategori, adanya keinginan yang tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi PO - *fit*

Kategori	Gabungan	
	f	%
ST	24	13,7%
T	78	44,6%
S	54	30,9%
R	15	8,6%
SR	4	2,3%
Total	175	100%

Pada tabel 3 menjelaskan jika sebanyak 44,6% PO- *fit* berada pada kategori tinggi. Jika berdasarkan kategori, kesesuaian dengan

organisasinya memiliki kecenderungan tinggi.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi WFC

Kategori	Gabungan	
	f	%
ST	37	21,1%
T	63	36%
S	55	31,4%
R	17	9,7%
SR	3	1,7%
Total	175	100

Pada tabel 4 menjelaskan jika berdasarkan kategori, konflik peran yang dialami oleh responden dalam kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan sebanyak 31,4% yang mewakili kategori sedang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian kali ini, menunjukkan jika adanya hasil negatif antara PO – *fit* dengan *turnover intention*. Hal lainnya adalah adanya hubungan positif antara WFC dengan *turnover intention* pada *driver* Orenz Taksi Surabaya. Penelitian ini juga menjelaskan jika keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya, *driver* memiliki kategori yang tinggi. Hal lainnya didapati pada kesesuaian dengan organisasinya yang

cenderung tinggi. Pada konflik peran, responden cenderung memiliki kategori sedang

Saran yang dapat diberikan pada perusahaan adalah dapat memperhatikan kembali kesejahteraan tidak hanya untuk karyawan saja, melainkan perlu memperhatikan kembali *driver*. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meninjau kembali kebutuhan yang antara perusahaan dengan *driver*.

Saran yang dapat diberikan untuk responden atau *driver* adalah dapat meninjau kembali untuk mengkondisikan atau membedakan antara saat di rumah maupun di pekerjaannya. Selain hal tersebut, responden dapat pula mengkondisikan dengan rekan lingkungan kerjanya.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, Michael. (1987). Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology*.
- Agustina, Lidya. (2014). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik. *Jurnal Akutansi*. Bandung: Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*.
- Allen et al. (2000). Consequences Associated With Work to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupation Health Psychology*. University of South Florida.
- Carlson, et al. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work – Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. Baylor University.
- Chatman, Jennifer A. (1989). *Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit*. Northwestern University.
- Frone, et al. (1992). Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing a Model of The Work – Family Interface.

- Journal of Applied Psychology*
University of New York.
- Greenhaus, Jeffrey H., Beutell, Nicholas. (1985). *Journal Academy of Management Review: Sources of Conflict Between Work and Family Roles*.
- Heneman, Schwab, Fossum, & Dyer. (1986). *Personnel/Human Resource Management 3th ed.* USA: IRWIN Inc.
- Kristof, A.L. (1996). *Person-Organization Fit: an Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications*. Personel Psychology.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. Donnete (Ed), *The Handbook of Industrial and Organization Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Malik, Alfian. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan PT. Cipaganti *Heavy Equipment* Samarinda. *Ejurnal Psikologi*.
- Mobley, W.H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya Terjemahan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Findik, et al. (2013). An Evaluation About Person Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: A Case of Health Institution. *Journal of Social Science*.
- Pophal, Lin Gensing. (2000). *Human Resource Book: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Prenada Media.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2009). *Organizational Behavior*. 13th Ed. Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey.
- Wheeler, R Anthony., et al. (2007). When Person-Organization (mis) fit and (dis)satisfaction Lead to Turnover, the Moderating Role of Perceived Job Mobility. *Journal of Applied Psychology*.
- www.orenztaxi.com